



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração à distância

ALESSANDRA BATISTA ROSA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA
UNIVERSIDADE DE TOCANTINS: UM ESTUDO DE CASO.**

Palmas – TO.
2012

ALESSANDRA BATISTA ROSA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA
UNIVERSIDADE DE TOCANTINS: UM ESTUDO DE CASO.**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB)
como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Professor Supervisor: Prof^a Dra. Tatiane Paschoal
Professor Tutor: Dr. João Batista Drummond Câmara

Palmas – TO.
2012

Rosa, Alessandra Batista.

A Qualidade de Vida no Trabalho em uma Universidade de Tocantins: Um Estudo de Caso/Alessandra Batista Rosa. – Palmas, 2012.

52f.:il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração – EaD, 2012.

Professor Supervisor: Prof^a Dra. Tatiane Paschoal. Professor Tutor: Dr. João Batista Drummond Câmara.

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Gestão 3. Relações Humanas 4. Trabalhador I. A Qualidade de Vida no Trabalho em uma Universidade de Tocantins: Um Estudo de Caso.

ALESSANDRA BATISTA ROSA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA
UNIVERSIDADE DE TOCANTINS: UM ESTUDO DE CASO.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna.

Alessandra Batista Rosa

Dr. João Batista Drummond Câmara
Professor-Orientador

Professor-Examinador

Professor-Examinador

Palmas, 14 de abril de 2012.

A Deus pela oportunidade de viver, aprender cada dia.

Aos meus pais, irmãos e cunhadas, pelo carinho, oferecido em todos os momentos de minha vida e pelo apoio para que eu concluísse mais uma etapa desta jornada.

Aos meus amados filhos Paulo Henrique e Maria Vitória, razão pela qual me mantive firme no propósito de concluir essa graduação.

Aos meus tios, tias e primos, em especial aos meus primos Marla Mariana e Willian Cristian pela dedicação nas horas mais difíceis.

A minha avó Dirce Inácio Rosa pelo exemplo e carinho que sempre me dedicou.

A todos os meus colegas de trabalho, a meus amigos Elisane, Reginaldo, Maristela, Terezinha, Mariley, Professor Diorgenes e Professora Rachel, pelo apoio e disponibilidade para orientações ao longo desses anos de estudo.

Aos meus Professores, especialmente ao meu orientador João Batista Drummond Camara, que com tanta presteza colaborou nesta monografia.

RESUMO

Os últimos anos foram marcados por muitas mudanças nas condições e nas relações de trabalho, introduzidas pelas novas tecnologias, novos modelos de gestão e pelos desafios impostos às empresas pela competitividade. Todavia, essa busca levou muitas empresas e instituições a desconsiderarem que o crescimento, desenvolvimento, lucratividade e estabilidade no mercado estão diretamente atrelados à qualidade de vida e ao bem estar e conforto profissional de seus funcionários, servidores, equipe. Nesse contexto, hoje a gestão das relações humanas segue os princípios da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, que define um conjunto de ações gerenciais, tecnológicas e estruturais para a valorização do trabalhador como ser humano. Com base nisso, este trabalho analisou a QVT na Universidade do Estado do Tocantins, no Campus localizado em Palmas, capital do Tocantins.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Gestão, Relações Humanas, trabalhador.

ABSTRACT

The last years were marked by many changes in conditions and labor relations, introduced by new technologies, new management models and the challenges posed by competitive firms. However, this search has led many companies and institutions to disregard the growth, development, profitability and market stability are directly linked to quality of life and well being and comfort of its professional staff, servers, team. In this context, today the management of human relations follows the principles of Quality of Working Life - QVT, which defines a set of managerial actions, technological and structural recovery of the worker as a human being. On this basis, this study analyzed the QWL in Tocantins State University, Campus located in Palmas, capital of Tocantins.

Keywords: Quality of Working Life, Management, Human Relations, worker.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho.	25
Gráfico 2: Aspectos relativos às condições de trabalho.	27
Gráfico 3: Aspectos relativos ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais.	28
Gráfico 4: Aspectos relativos às oportunidades de crescimento e segurança.	30
Gráfico 5: Aspectos relativos à integração social na Universidade.	33
Gráfico 6: Aspectos relativos à cidadania.	35
Gráfico 7: Aspectos relativos ao trabalho e espaço total de vida.	36
Gráfico 8: Aspectos relativos à relevância social do trabalho.	37
Gráfico 9: Sexo dos servidores entrevistados.	38
Gráfico 10: Idade dos servidores entrevistados.	39
Gráfico 11: Escolaridade dos servidores entrevistados.	40
Gráfico 12: Estado Civil dos servidores entrevistados.	40
Gráfico 13: Renda Mensal (em salário mínimo).	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Modelo de Werther e Davis.	18
Quadro 2: Aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho.	25
Quadro 3: Aspectos relativos às condições de trabalho.	26
Quadro 4: Aspectos relativos ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais.	28
Quadro 5: Aspectos relativos às oportunidades de crescimento e segurança.	29
Quadro 6: Aspectos relativos à integração social na Universidade.	33
Quadro 7: Aspectos relativos à cidadania.	34
Quadro 8: Aspectos relativos ao trabalho e espaço total de vida.	36
Quadro 9: Aspectos relativos à relevância social do trabalho.	37

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Formulação do problema.....	10
1.2	Objetivo Geral.....	11
1.3	Objetivos Específicos	12
1.4	Justificativa	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	Modelos de QVT.....	17
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	20
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	20
3.2	Caracterização da organização objeto do estudo.....	20
3.3	Definição da População Alvo.....	22
3.4	Instrumento de pesquisa	22
3.5	Procedimentos de coleta e análise de dados	23
4	ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
6	REFERÊNCIAS	45
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	47
	APÊNDICE B – ORIENTAÇÃO GERAL PARA O QUESTIONÁRIO	50
	APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO PARA REALIZAR PESQUISA.....	52

1 INTRODUÇÃO

Os últimos anos foram marcados por muitas mudanças nas condições e nas relações de trabalho, introduzidas pelas novas tecnologias, novos modelos de gestão e pelos desafios impostos às empresas pela competitividade.

O estilo de gestão de uma empresa passou a ser considerado um fator determinante para a sua sobrevivência diante do acirramento da concorrência. Da mesma forma, as políticas e práticas de recursos humanos, adotadas por uma empresa contribuem de forma decisiva para o seu sucesso. Por isso, as práticas de recursos humanos têm evoluído para acompanhar as novas tendências e os novos modelos de produção, pois o capital humano passou a ser considerado como o principal elemento capaz de garantir às empresas vantagens competitivas sustentáveis.

Diante desse novo quadro, surgem outras dimensões que passam a fazer parte das preocupações das empresas. Entre elas, destaca-se a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que é um tema ainda emergente no campo do comportamento humano nas organizações, que só recentemente começou a fazer parte das discussões do mundo do trabalho.

Assim, os estudos das relações humanas no trabalho se iniciaram no início do século XX com abordagens como a Administração Científica e as teorias motivacionais de Mayo (1933), Maslow (1954) e Herzberg (1968).

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem baseada na filosofia humanista – prega a valorização do trabalhador como ser humano - e busca o equilíbrio, entre o indivíduo e a organização, por meio da interação entre as exigências e necessidades de ambos, gerando cargos que sejam satisfatórios tanto para as pessoas quanto para a organização (VIEIRA, 1993).

Sabendo-se que a vantagem competitiva das empresas está no quadro de pessoal e que somente colaboradores com qualidade em suas vidas estarão estimulados e comprometidos com seu trabalho. Cada vez mais, as empresas deveriam passar a se preocupar com esse aspecto e a enxergá-los como seres humanos completos, com necessidades não apenas econômicas, mas, também,

físicas, psicológicas, sociais e intelectuais. É certo que, se não estiverem satisfeitos com sua vida pessoal e profissional, não estarão mobilizados para contribuir com a qualidade dos produtos e serviços da organização.

Conceitualmente, a QVT é definida por Albuquerque e França (1998, p.41) como "um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho". Destacam também que "a sociedade vive novos paradigmas sobre modos de vida dentro e fora da empresa, construindo novos valores relativos às demandas de qualidade de vida no trabalho", que recebem contribuições específicas de várias ciências, como da saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia. Acrescentam ainda, que qualidade de vida é um tema que nos últimos anos está fazendo parte das discussões a nível empresarial, comunitário e individual, porque as pessoas estão ficando mais conscientes e mais atentas ao próprio estilo de vida.

Levando-se em conta essas considerações, este trabalho tem como objetivo realizar um diagnóstico da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) de uma parcela de colaboradores de uma Universidade de Tocantins, localizada na cidade de Palmas-TO, segundo sua própria percepção.

1.1 Formulação do problema

Mudanças contínuas e intensas, rápidos avanços tecnológicos, acirramento do mercado concorrencial em nível global, incertezas e constante evolução dos métodos de gestão de empresas competitivas fazem com que as organizações necessitem maximizar os recursos produtivos – técnicos e humanos – a fim de continuarem competindo e, mesmo, sobreviverem em meio a esta turbulência.

Nesse ambiente complexo, o único diferencial de sucesso das organizações é o desempenho das pessoas. Todavia, os indivíduos somente estarão empenhados e motivados com seu trabalho se tiverem uma boa qualidade de vida, o que indica

que as organizações devem procurar atender, de forma mais satisfatória, as necessidades profissionais, físicas, psicológicas, sociais, e intelectuais, de seus colaboradores para que, sintam-se, estimulados a produzir de acordo com os objetivos da organização.

Nesse cenário, conciliar vida pessoal e profissional torna-se um desafio para os trabalhadores, e o alcance das metas profissionais e pessoais exige esforços conjuntos dos indivíduos e da organização. Assim, funcionários cada vez mais exigentes e informados reivindicam maior qualidade de vida, e as empresas reconhecem a importância dos programas de QVT. Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho agradável e para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores passou a ser uma questão estratégica para as organizações, pois aumenta a dedicação, lealdade e comprometimento destes, refletindo-se no acréscimo da produtividade e da qualidade dos produtos e serviços, na redução dos custos e na melhoria dos resultados financeiros.

Assim sendo, o problema de pesquisa focalizou a seguinte questão: qual a percepção dos colaboradores da Universidade sobre a qualidade de vida no trabalho?

1.2 Objetivo Geral

Investigar os fatores propostos por Walton (1973) de Qualidade de Vida no Trabalho em uma Universidade no estado de Tocantins.

O presente trabalho terá o propósito de discorrer acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, bem como o mapeamento da QVT em uma Universidade de Tocantins. É importante registrar que o intuito desta pesquisa, na área de gestão de pessoas, é aproximar-se ao máximo de um entendimento amplo da classe acadêmica. Mais do que isto deve idealmente tentar apresentar-se como dominável por todos os que exercitam ou procuram exercitar seu conhecimento. Neste trabalho, o interesse primeiro não é pelo caso em si, mas pela importância que o tema exerce na sociedade e na vida do trabalhador.

Em termos gerais, a pesquisa busca analisar a satisfação dos colaboradores da Universidade quanto aos principais fatores intervenientes em sua QVT, identificando aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais que poderiam se gerenciados de forma mais adequada. Desse modo, propiciar melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores, gerando, provavelmente, desempenho superior em seu trabalho e melhores resultados para a organização.

1.3 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos desse trabalho são os seguintes:

- definir os principais fatores organizacionais, ambientais e comportamentais que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores;
- avaliar o grau de satisfação dos colaboradores quanto a esses fatores;
- analisar as relações entre os fatores intervenientes na qualidade de vida dos colaboradores e as variáveis de segmentação da pesquisa;
- apresentar sugestões à organização, objetivando a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores.

1.4 Justificativa

A preocupação com a qualidade de vida é algo que é inerente ao homem como consequência da preservação de sua integridade. A sociedade como um todo está repleta de elementos que se referem à busca pela integridade do homem, especialmente os avanços técnicos, que contribuíram para aumento de sua expectativa de vida.

A partir dos estudos desenvolvidos desde a Escola de Relações Humanas, na década de 30, sabe-se que a tecnologia não se constitui, por si só, em vantagem competitiva para as organizações, pois ela pode ser assimilada pelos concorrentes, em um período de tempo maior ou menor, dependendo de sua complexidade.

O fato é que qualquer tecnologia pode ser copiada e somente agregará vantagem competitiva à empresa se for integrada, de forma eficaz, aos outros recursos do negócio, em especial aos recursos humanos. Depreende-se, assim, que este é o diferencial de sucesso das organizações. Todos os demais recursos dificilmente podem ser considerados vantagem competitiva.

Partindo-se da premissa de que os resultados organizacionais dependem, essencialmente, do desempenho e da motivação de seus colaboradores, a chave do sucesso empresarial é mantê-los motivados em seu trabalho. Isso somente será alcançado se os indivíduos estiverem satisfeitos com as principais dimensões de sua vida, em termos físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e organizacionais, ou seja, se usufruírem de uma boa qualidade de vida.

Da mesma forma, considerando-se as mudanças rápidas e profundas que vêm ocorrendo nas relações de trabalho, não se pode avaliar a qualidade de vida dos trabalhadores apenas por meio de fatores organizacionais, apesar da centralidade do trabalho na vida das pessoas, pois as outras dimensões de sua vida também influenciam em seu desempenho no trabalho. O trabalhador não pode ser visto apenas como um profissional; ele concilia o trabalho com a vida familiar, os amigos e o lazer; tem preocupações com a saúde do corpo e da mente e, também, com sua empregabilidade, fatores esses que acabam tornando cada vez mais difícil fazer uma distinção entre a vida profissional e pessoal.

Nesse contexto, o sucesso está no equilíbrio entre todos os setores da vida dos trabalhadores, e só terão um bom desempenho, tanto na vida pessoal como na profissional, aqueles que souberem desenvolver, de forma harmônica, todas as dimensões do seu ser.

Domenico de Masi (2000) afirma, com razão, que somente colaboradores felizes produzem ideias realmente eficientes. Assim, justifica-se a importância deste estudo, que busca avaliar a satisfação dos colaboradores da Universidade quanto aos principais fatores intervenientes em sua qualidade de vida.

A partir do conhecimento da percepção dos trabalhadores quanto aos fatores que influenciam sua qualidade de vida como um todo, a empresa pode agir sobre os principais aspectos que causam insatisfação, contribuindo para a melhoria da QVT, e, conseqüentemente, para um melhor desempenho organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho apresenta a revisão da literatura sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, abordando os seguintes tópicos considerados relevantes para o desenvolvimento desse estudo: origem e evolução do movimento; conceitos definidos pelos principais autores que se ocuparam do assunto; principais modelos e tendências atuais da linha de pesquisa.

A preocupação com a organização racional do trabalho está presente nas organizações desde o começo do século passado, por meio da administração científica. Porém, a atenção dada ao bem-estar físico e emocional dos trabalhadores é mais recente. A administração científica surgiu no final do século XIX e início do século XX, com a necessidade de se organizar racionalmente o trabalho, em função dos problemas surgidos com o aumento da produção nas organizações, cuja solução dependia de um envolvimento dos trabalhadores nesse processo (CARAVANTES, 1998).

Do ponto de vista de, *“o objetivo da administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado”* (TAYLOR, 1990, p.31).

Afirma, ainda, que há uma relação de dependência entre a prosperidade do empregador e a do empregado. Desta forma, é preciso dar ao trabalhador altos salários e proporcionar ao empregador baixo custo de produção, para maximizar as riquezas de ambos.

O termo “Qualidade de Vida no Trabalho” foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do *Tavistock Institute*, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (FERNANDES, 1996, p.40).

Nesse sistema, entende-se que todo o processo produtivo requer tanto a organização técnica quanto a social para alcançar seus objetivos. Assim, não é a tecnologia que determina a forma de organização do trabalho, como pregava a Administração Científica. Segundo os pesquisadores do *Tavistock*, a tecnologia não

deve ser considerada como dado ao se estudarem os problemas de interação social dos trabalhadores, assim como os sistemas de produção não devem ser desenhados sem que sejam examinadas as consequências sociais decorrentes.

Simon (1965) em sua Teoria do Equilíbrio Organizacional, afirma que deve haver um equilíbrio no processo de reciprocidade entre o empregado e a organização, para que este se sinta satisfeito e a empresa tenha um bom desempenho. O autor dedicou-se, ainda, ao estudo do Processo de Tomada de Decisão, salientando a racionalidade limitada do homem, a imperfeição e a relatividade das decisões, que nunca serão as mais otimizadas, mas as mais adequadas no contexto em questão.

Maslow (1954) desenvolveu a Teoria da Hierarquia das Necessidades, segundo a qual, as necessidades humanas estão dispostas em uma hierarquia de importância, do nível mais baixo ao mais elevado. São elas quais sejam: fisiológicas e biológicas (básicas para a sobrevivência); de segurança (estabilidade); sociais (integração no grupo); de estima (autoestima e reputação) e de autorrealização (crescimento pessoal contínuo).

A grande contribuição de Maslow (1954) para as organizações e para o movimento de QVT foi alertar os gestores para o fato de que as necessidades humanas não são apenas de ordem econômica; mas, também, sociais e psicológicas. Assim, não são apenas as condições de trabalho e a remuneração que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores, mas aspectos muito mais profundos, como aceitação no grupo, orgulho, identificação com seu trabalho, autoestima e autorrealização são itens importantes para a satisfação do trabalhador. Importa ressaltar que as organizações têm condições de satisfazer muitas dessas necessidades, fazendo com que seus membros alcancem uma boa qualidade de vida e sintam-se comprometidos com seu desenvolvimento contínuo.

Herzberg (1968) por sua vez, desenvolveu a Teoria dos Fatores de Motivação e Higiene, pesquisando um grupo de engenheiros e contadores. Concluiu que os fatores que causavam satisfação no trabalho eram intrínsecos ao cargo, enquanto os fatores responsáveis pela insatisfação eram externos.

As teorias de Herzberg (1968) e Maslow (1954) complementam-se na medida em que, enquanto Maslow (1954) refere-se às necessidades humanas,

Herzberg (1968) trata dos objetivos que satisfazem essas necessidades. Os fatores higiênicos relacionam-se às necessidades de nível mais baixo, hierarquizadas por Maslow (1954); os motivadores, por outro lado, referem-se às necessidades de auto-realização e algumas necessidades de estima. Depreende-se, então, que somente as necessidades de estima e auto-realização são capazes de motivar um indivíduo a crescer, se desenvolver e realizar seu potencial. O atendimento das outras necessidades apenas garantirá um nível neutro de satisfação (HERSEY e BLANCHARD, 1974).

Um dos aspectos mais problemáticos dos programas de QVT é, justamente, relacionar os fatores que influenciam na qualidade de vida dos indivíduos em situação de trabalho. Estes dependem das características da organização, do ambiente em que ela está inserida, da época em que o programa será desenvolvido e de sua amplitude. Diversos autores desenvolveram modelos tentando englobar os principais fatores que influem na QVT, cada um elencando os indicadores que julgou mais adequado. Alguns destes modelos estão apresentados no próximo subitem deste capítulo, porém, faz-se necessário ressaltar que eles devem servir apenas como referencial para a implantação de programas de QVT, necessitando, portanto, serem adaptados aos aspectos particulares de cada situação.

Sem a intenção de esgotar as diferentes concepções de QVT, presentes na literatura, relacionam-se, a seguir, os conceitos propostos por alguns autores que desenvolveram trabalhos importantes nessa área. Walton (1973) afirma que o conceito de QVT envolve legislação trabalhista, segurança no trabalho, oportunidades iguais de emprego, planos de enriquecimento de cargos e a relação positiva, proposta por psicólogos, entre moral e produtividade.

A QVT abarca todos estes valores e ideias, surgidos desde o começo do século passado, para melhorar as condições de trabalho e, do seu ponto de vista, deve ir além, enfatizando, também, necessidades e aspirações humanas, tais como desejo por um empregador socialmente responsável. Afirma, ainda, que faz parte da QVT a preocupação com valores humanísticos e ambientais, esquecidos pela sociedade industrializada em favor de inovações tecnológicas, produtividade e crescimento econômico (FERNANDES, 1996).

Guest (1979) salienta os aspectos psicológicos e a maior participação dos trabalhadores como influentes na QVT. O autor define QVT como:

Um processo pelo qual a organização tenta revelar o potencial criativo dos trabalhadores, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica que distingue esse processo é que os objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando aumento da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos, referindo-se ao que o trabalhador vê como auto-realização e auto-engrandecimento. (GUEST, 1979, p. 76-77).

No Brasil, Fernandes (1996 p.45-46) uma das mais reconhecidas pesquisadoras da área, conceitua QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Conforme se pôde observar nessa breve revisão de alguns conceitos de QVT, cada autor a define de acordo com os valores que lhe parecem mais importantes. Porém, para a maioria deles, QVT refere-se a esforços para humanizar o trabalho, buscando a melhoria da eficácia organizacional, por meio da participação de todos os colaboradores nas decisões, de condições favoráveis de trabalho e da reformulação dos cargos, tornando-os mais produtivos para a empresa e mais satisfatórios para os trabalhadores (FERNANDES, 1996).

2.1 Modelos de QVT

Os modelos de QVT oferecem um referencial para a avaliação da satisfação dos trabalhadores, cada um enfatizando determinadas categorias e indicadores que influenciam na qualidade da vida destes em situação de trabalho.

Esta pesquisa foi desenvolvida com base no modelo proposto por Werthe r e Davis (1983), considerado o mais abrangente e adequado ao estudo, levando em conta fatores organizacionais, ambientais e comportamentais como intervenientes na QVT

Ressalta-se, porém, que foram buscados subsídios em outros modelos encontrados na literatura, como os de Walton (1973) e Fernandes (1996), a fim de incluir, na pesquisa, as principais dimensões da vida do ser humano, tais como física, psicológica, social e intelectual, tão importantes para a sua qualidade de vida, quanto a organizacional.

Walton (1973) identifica oito categorias de QVT, cada uma com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar as principais características dessa linha. Segundo ele, a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores. O autor ressalta, ainda, que novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente.

Outro modelo que se destaca na literatura é o de Westley (1979), segundo o qual a QVT pode ser avaliada por meio de quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico.

Um modelo bastante interessante foi desenvolvido por Werther e Davis (1983), no qual são identificados elementos organizacionais, ambientais e comportamentais que influenciam a QVT. Esse modelo foi escolhido como ponto de partida, para o desenvolvimento desta pesquisa, por agrupar, em apenas três categorias, fatores físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e profissionais que podem intervir na qualidade de vida dos trabalhadores, conforme se pode visualizar no quadro a seguir:

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> – Abordagem mecanística – Fluxo de trabalho – Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> – Habilidade e disponibilidade de empregados – Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> – Autonomia – Variedade – Identidade de tarefa – Retro informação

Quadro 1 - Modelo de Werther e Davis.

Fonte: Werther e Davis, 1983.

A revisão dos modelos de QVT é importante no sentido de elencar indicadores gerais para a avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores, embora os critérios desta pesquisa tenham abrangido ainda outras categorias, específicas do setor da construção civil e da empresa em que foi realizado o estudo.

Dessa forma, as organizações vêm demonstrando um interesse crescente pelos Programas de QVT, uma vez que compreendem ser preciso transformar as relações de patrão-empregado em relações de parceria, da qual ambos, empresa e empregado, possam obter o máximo de benefícios, se desejarem manter sua posição competitiva no mercado.

Os Programas de QVT, dessa forma, visam avaliar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores, a fim de adotar medidas que estejam ao alcance da organização para melhorá-la, uma vez que as dificuldades decorrentes da vida pessoal interferem de forma significativa no desempenho do trabalho. A QVT caracteriza-se por um estado ideal, em que os indivíduos sentem-se em boas condições físicas e mentais, socialmente integrados e funcionalmente competentes.

Desse modo, um indivíduo que perceba sua qualidade de vida como satisfatória, ou seja, cuide de sua saúde física, busque o autoconhecimento e o desenvolvimento intelectual e emocional, alcance o equilíbrio entre o tempo de trabalho, o convívio familiar, o lazer e o estudo e sinta-se realizado com sua carreira profissional, será um trabalhador mais produtivo e comprometido com a organização.

O desenvolvimento da pesquisa de QVT e a aplicação de seus resultados pode permitir saber como os colaboradores se sentem em relação à sua própria qualidade de vida e como a organização está contribuindo para tal. No entanto, para que seja efetivo, o programa de QVT deve contar com o apoio da alta administração, ser amplamente divulgado na empresa, envolver todos os servidores e informá-los sobre como serão gerenciados os resultados. Além disto, deve ter caráter permanente, acompanhando, constantemente, os indicadores de QVT.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo, estão demonstrados os métodos e técnicas utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa. Inicialmente, enfatizou-se a descrição geral da pesquisa, com a caracterização da organização escolhida para a realização do estudo, seguindo-se da definição da população-alvo e dos elementos investigativos da pesquisa. Por fim, foram explicitados os procedimentos utilizados para a coleta, análise e interpretação dos dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A metodologia empregada no presente trabalho baseia-se em estudo de natureza aplicada e, de acordo com os objetivos, a técnica utilizada assume o perfil de pesquisa quantitativa. Já, quanto à problemática apresentada, o trabalho configura-se como sendo de modelo descritivo, utilizando-se de pesquisa bibliográfica, bem como a pesquisa de campo.

Os procedimentos técnicos adotados para a realização do trabalho em tela caracterizam-se como um estudo de caso, que, segundo Yin (2001, p. 32) "investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos".

Para este trabalho foi utilizado um levantamento estatístico descritivo, em que buscou analisar a Qualidade de Vida do ponto de vista dos avaliados, dentro de uma Universidade de Tocantins, na cidade de Palmas-TO.

3.2 Caracterização da organização objeto do estudo

A Universidade em estudo é uma Instituição de natureza cultural, científica e educacional, e tem por objeto o ensino, a pesquisa e a extensão universitária,

integrados à formação técnico-profissional, difusão da cultura e criação filosófica, científica, artística, tecnológica.

Em fevereiro de 1990, pelo Decreto 252, foi criada a Universidade do Tocantins. O projeto dessa Universidade ficou caracterizado pela divisão do estado de Goiás. A partir da Lei 326, de outubro de 1991, estruturou-se a Instituição de Ensino Superior em forma de autarquia; a Lei 872, de novembro de 1996, determinou o processo de extinção da autarquia, e, no mesmo ano, pela Lei 874, de novembro de 1996, foi autorizada a criação da então Fundação Universidade do Tocantins – UNITINS.

Assim, esta IES que é localizada na cidade de Palmas do Tocantins, começou a criar e aplicar projetos educacionais inicialmente com centros de Extensão em municípios da região. Em 2002, começou a ofertar cursos de Educação à Distância atendendo uma demanda no território nacional, a partir de recursos tecnológicos, no qual era disponibilizado aos alunos o material impresso, teleaulas e interatividade por meio de um portal educacional conhecido por AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem).

Em 2008, a Instituição teve que cumprir metas acordada com Ministério da Educação para total encerramento das atividades EAD, diante de uma supervisão realizada pelo órgão, no qual identificou irregularidades. Consequentemente, a IES teve que assinar um Termo de Saneamento de Deficiências e de Ajuste de Conduta, de modo que atendesse as recomendações da Procuradoria da República dos Direitos do Cidadão. Nesse contexto, a Unitins buscou fazer negociações com o MEC de modo que pudesse continuar atendendo os acadêmicos.

É importante destacar que mesmo diante dessa situação de descredenciamento a Instituição vem buscando atingir os seus objetivos, contribuindo na formação humana e profissional dos seus acadêmicos.

Atualmente oferece os cursos na modalidade presencial em Engenharia Agrônoma, Direito, Serviço Social e Sistemas de Informação, e em Educação a Distância pelo Sistema da Universidade Aberta do Brasil (UAB), com a oferta de 400 vagas para os cursos de Letras (Português/Espanhol) e Pedagogia. Os cursos ocorrerão nas regionais de Guaraí, Pedro Afonso, Taguatinga, Cristalândia e Palmas.

A Universidade se divide em Reitoria, Pró-Reitorias e Diretorias voltadas para os setores de Graduação, Pesquisa e Extensão. Possui aproximadamente 52

cargos, providos por uma média de 700 colaboradores, distribuídos entre concursados, e contratados em regime celetista. A pesquisa abrangerá em torno de 14% da totalidade dos servidores da Instituição.

3.3 Definição da População Alvo

A amostra utilizada para a pesquisa compõe-se de 100 colaboradores da Universidade, no campus de Palmas, de ambos os sexos, de cargos e funções variados, como também de todas as faixas etárias.

Optou-se por investigar apenas uma parcela do universo total dos servidores, pelo fato deste ser muito numeroso e pelas vantagens que o instrumento de coleta de dados selecionados (questionário) proporciona, como a rapidez na coleta dos dados e o baixo custo.

3.4 Instrumento de pesquisa

Para a coleta de dados com os colaboradores, visando levantar a satisfação com a QVT, utilizou-se um questionário composto por 23 indicadores, divididos em 8 critérios, definidos a partir do modelo teórico proposto por Walton (1973), conforme se verifica no Apêndice A.

Walton (1973) propõe oito categorias conceituais que são consideradas como modelos de análises sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Cada critério resulta em alguns indicadores de QVT: 1) compensação justa e adequada; 2) condições de trabalho; 3) uso e desenvolvimento de capacidades; 4) oportunidade de crescimento e segurança 5) integração social na organização; 6) constitucionalismo; 7) o trabalho e o espaço total da vida e 8) relevância social do trabalho na vida. O conjunto de critérios de Walton (1973) é o mais utilizado no Brasil, como afirma França (2007), por ser muito completo.

A análise da qualidade de vida de qualquer população começa pela definição das variáveis que a influenciam; porém não é fácil defini-las.

Os parâmetros para a definição do que é viver com qualidade são múltiplos e resultam das características, expectativas e interesses individuais (BOM SUCESSO, 1998).

Dessa forma, identificou-se, no referencial teórico pesquisado, uma série de variáveis consideradas pelos autores como intervenientes na qualidade de vida dos trabalhadores, que foram complementadas por outras, específicas da situação da organização e do setor de construção civil, adaptando-se o modelo proposto por Walton (1973) à realidade da Universidade.

3.5 Procedimentos de coleta e análise de dados

A etapa inicial do estudo teve como objetivo validar os fatores previamente elencados como os principais intervenientes na QVT dos trabalhadores da UNITINS, com base no referencial teórico pesquisado, e acrescentar outros, específicos da organização e do contexto em que esta está inserida, de acordo com a percepção dos próprios colaboradores da referida IES.

Com base nos indicadores de QVT definidos, partir-se-á para a estruturação do instrumento de coleta de dados.

Para a coleta e levantamento dos dados da pesquisa, optou-se por utilizar o questionário, em função de sua capacidade de atingir um grande número de pessoas simultaneamente, possibilitando redução de tempo e custo. Além disto, o questionário obtém respostas precisas e, em razão do anonimato, há maior sinceridade por parte dos respondentes (LAKATOS e MARCONI, 1985).

Para avaliar a opinião dos respondentes, as variáveis investigadas foram enunciadas em forma de afirmativas, com base no referencial teórico. A percepção dos entrevistados foi quantificada, para permitir o tratamento estatístico dos dados, de acordo com a seguinte escala de 5 pontos:

- 1 – muito insatisfeito;
- 2 – insatisfeito;
- 3 – pouco satisfeito;
- 4 – satisfeito;

5 – muito satisfeito.

Considerando-se que todas as afirmativas fazem uma referência positiva aos indicadores de QVT investigados, pode-se concluir que, conforme a escala de avaliação utilizada, o grau 1 corresponde à total insatisfação do colaborador com a variável, e o grau 5, à total satisfação. Assim, por meio dessa escala, foi possível mensurar o grau de satisfação dos entrevistados em relação aos diversos indicadores de QVT.

A coleta de dados teve previsão de ser realizada no período de 01 a 10 de março de 2012.

Para prevenir eventuais dúvidas ou dificuldades de algum respondente, todos os grupos de aplicação do questionário foram realizados com o acompanhamento e orientações da pesquisadora.

É importante ressaltar que foi assegurado o anonimato aos respondentes, evitando constrangimentos que poderiam alterar os resultados da pesquisa.

Uma vez coletados os dados, procedeu-se o tratamento estatístico. Os dados quantitativos foram processados por meio da análise estatística descritiva, (frequência, percentual, média e desvio-padrão). As variáveis demográficas da pesquisa foram analisadas por meio da estatística descritiva, obtendo-se o perfil dos colaboradores da Universidade. E as variáveis de opinião, consideradas por meio de análise descritiva.

Segundo se pode observar, a análise e interpretação dos resultados da pesquisa buscou identificar os principais fatores que causam satisfação e insatisfação aos colaboradores, bem como o nível de contentamento do grupo pesquisado em relação à sua QVT.

Assim, após o levantamento de todos os dados, que corresponde às conclusões da pesquisa, serão apresentadas sugestões à Universidade para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, o que levará, provavelmente, ao aprimoramento da produtividade e do desempenho organizacional da IES.

4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DA PESQUISA

Esse capítulo tem por objetivo apresentar as análises e discursas dos resultados da pesquisa. Conforme consta no item 3.4 da metodologia dessa pesquisa, foi utilizado o questionário baseado no modelo de Walton (1973) como instrumento para a coleta dos dados, em que foi possível caracterizar a amostra a partir dos critérios.

Na 1ª etapa optou-se por utilizar gráficos de colunas, devido a sua simplicidade esse modelo compara os valores em diferentes categorias.

Na etapa seguinte foi utilizado o modelo “Pizza”, por ser mais indicado na demonstração das informações.

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Salário	24	30	22	24	-
Benefícios: Plano de saúde.	46	28	12	14	-
Benefícios: Auxílio Alimentação	58	22	14	06	-
Carga de trabalho:	02	18	20	58	02

Quadro 2: Aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

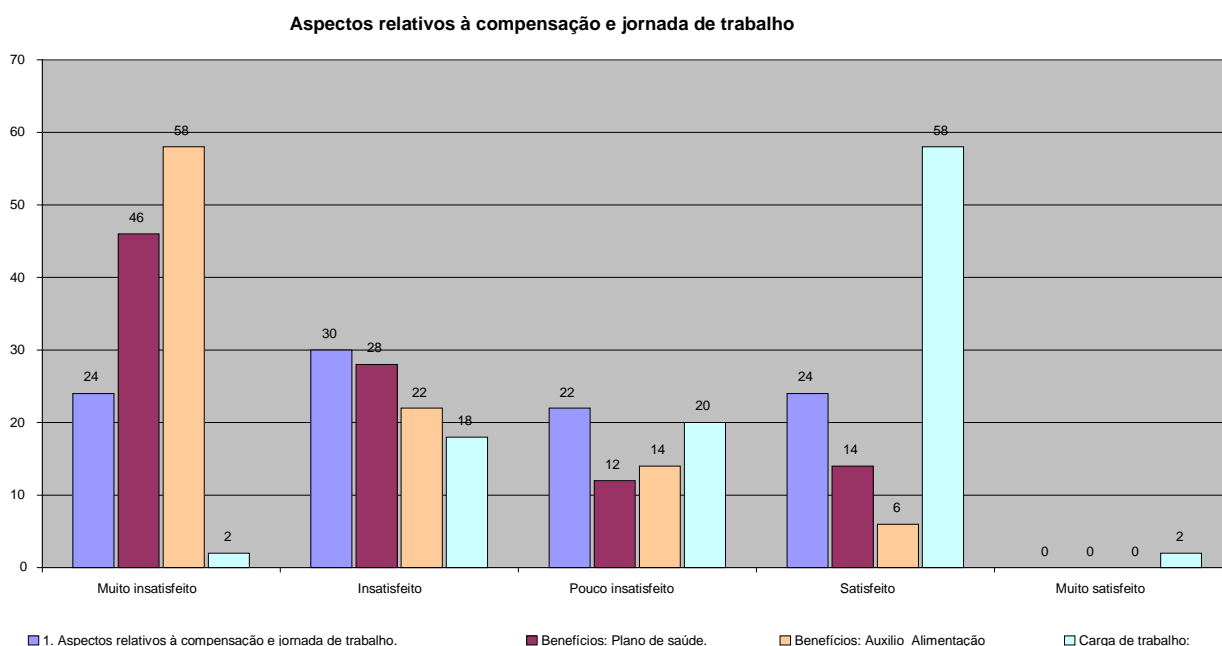


Gráfico 1.

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação aos aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho/salário obtiveram-se as respostas dispostas no quadro 2 e gráfico 1. Houve um equilíbrio entre os conceitos muito insatisfeito e satisfeito ambos com 24%. Porém o que prevalece é o grau de insatisfação que na totalidade corresponde a 76% dos colaboradores, que por algum motivo demonstram em suas respostas, insatisfação salarial.

E para Maslow (1954) a necessidade humana de segurança corresponde à estabilidade de ordem econômica. Mesmo não sendo esse o motivo principal de demonstração do colaborador esse fator contribui na qualidade de vida do ser humano.

Para as questões referentes a benefícios a maioria dos servidores da Instituição não tem plano de saúde e auxílio alimentação, o que caracteriza uma grande insatisfação. Assim, as opções mais escolhidas foram as que demostram algum nível de insatisfação com índice de 94%.

Os dados mostram o inverso, quando o assunto é carga-horária de trabalho, a pesquisa revela que 60% estão satisfeito ou muito satisfeito com o tempo de trabalho dedicado a instituição.

Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o pagamento e os fatores tais como a responsabilidade requerida, treinamento do trabalho e a nocividade de condições de funcionamento.

Por outro lado, a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Conforto ergonômico do ambiente físico de trabalho:	12	08	18	38	24

Riscos ocupacionais e ambientais do trabalho:	08	16	22	42	12
---	----	----	----	----	----

Quadro 3: Aspectos relativos às condições do trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

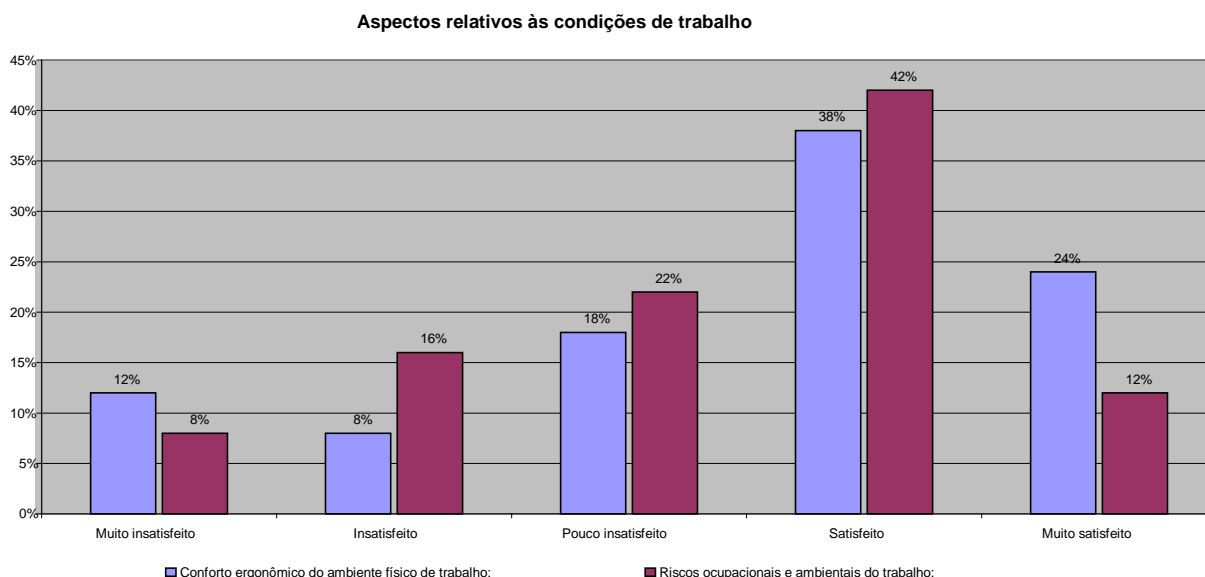


Gráfico 2.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos aspectos relacionados às condições de trabalho, os dados da pesquisa, expressos no quadro 3 e no gráfico 2, revelam que 62% das respostas em sua totalidade, estão satisfeito ou muito satisfeito quanto aos aspectos ergonômicos. Com relação aos riscos ocupacionais observa-se um equilíbrio nas respostas: 54% apresentam níveis de satisfação enquanto que 45% algum tipo de insatisfação.

E sobre isso o modelo de Walton (1973) envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade, o que não é o caso desta IES pesquisada.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Autonomia para tomar decisões relativas ao seu trabalho:	06	20	24	36	14
Importância da tarefa desempenhada para outras pessoas dentro e fora da Universidade:	02	16	16	46	20
Oportunidade de exercitar diversas habilidades e capacidades no desempenho da função:	10	12	32	38	08
Forma das informações que recebe sobre o trabalho:	06	18	36	28	12
Profundidade das informações que recebe sobre o trabalho:	04	12	44	32	08

Quadro 4: Aspectos relativos ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais.

Fonte: Dados da pesquisa.

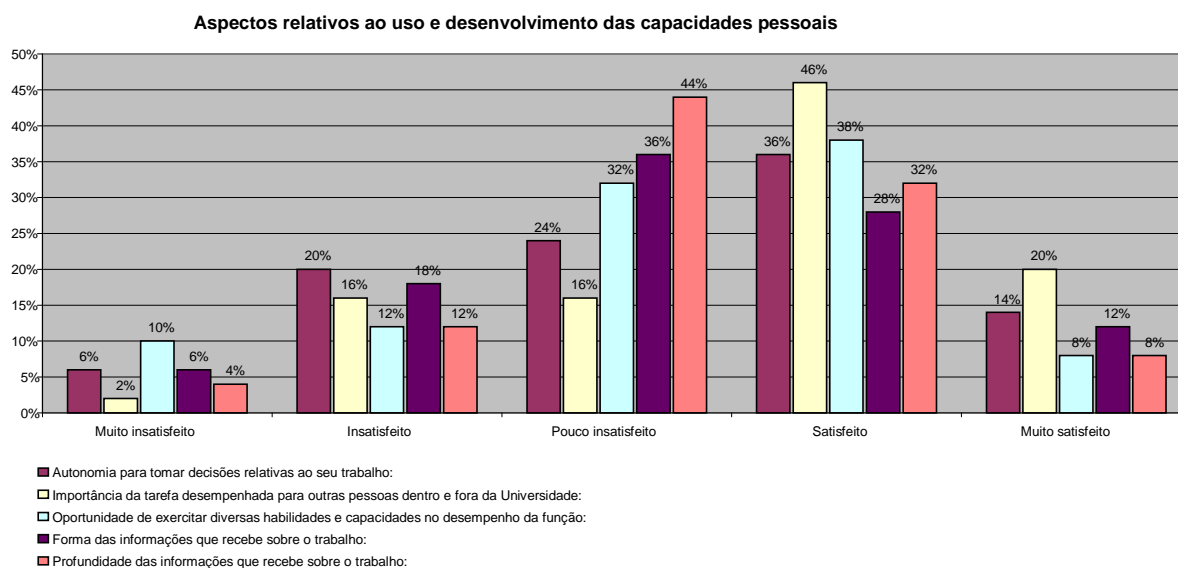


Gráfico 3.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para os aspectos relacionados ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, observa-se a partir do quadro 4 e do gráfico 3, que a maior parte dos colaboradores estão entre pouco insatisfeito e satisfeito nos cinco itens propostos, chamando a atenção o quantitativo significativo de colaboradores pouco insatisfeitos no que tangem a autonomia do seu trabalho, oportunidade que a instituição

disponibiliza para o servidor demonstrar suas habilidades, a dinamicidade das informações que necessita para exercer o trabalho e a profundidade das informações para exercer o trabalho de forma mais eficiente.

A contradição é revelada quando analisamos o Gráfico de Condições de Trabalho, que mostra um grau favorável à instituição, e quando analisado o Gráfico do Uso e Desenvolvimento das Capacidades, no qual parcela significativa não percebe no seu dia-a-dia as condições de trabalhos que permitam autonomia, oportunidade, formas das informações e profundidades das informações dos colaboradores. O paradoxo reside no fato de como posso me sentir bem num local de trabalho onde não tenho autonomia e oportunidade para desenvolver minhas competências e habilidades? Estas respostas talvez encontrem eco na própria tensão existente na instituição, ou melhor, na indefinição de pública ou privada que está envolto do discurso institucional.

Segundo Walton (1973), cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a auto-estima do colaborador e consequentemente mudanças no trabalho, sendo elas: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e auto-controle das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (está relacionada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações); (d) tarefas completas: se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta); e, (e) planejamento: se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Oportunidade de ascensão na carreira profissional:	28	29	22	18	03
Oportunidades de adquirir novas informações:	08	26	36	22	08
Segurança contra o risco de demissão:	15	24	30	25	06

Quadro 5 Aspectos relativos às oportunidades de crescimento e segurança.

Fonte: Dados da pesquisa.

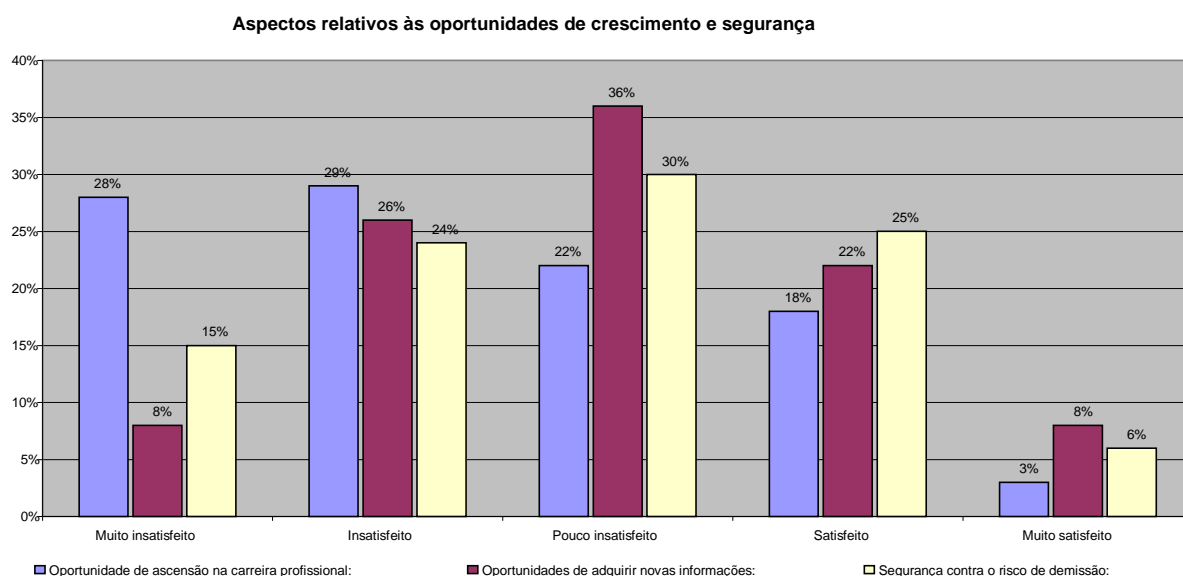


Gráfico 4.

Fonte: Dados da pesquisa.

Já, com relação à distribuição das respostas quanto aos aspectos relativos às oportunidades de crescimento e segurança foram similares nos três itens especificados, como demonstra o quadro 5 e o gráfico 4. A maioria dos colaboradores assinalou entre as alternativas: muito insatisfeito, insatisfeito, pouco insatisfeito. A opção menos escolhida foi muito satisfeito.

Tais dados evidenciam um índice elevado de insatisfação, principalmente no item “oportunidade de ascensão na carreira profissional”. Esses dados revelam outra contradição com o Gráfico de Condições de Trabalho. Como posso estar satisfeito com as condições de trabalho se na percepção deste grupo pesquisado 79% afirmam estar muito insatisfeito, insatisfeito ou pouco insatisfeito, por não verem perspectivas de ascensão na carreira ou progressão.

Segundo Walton (1973) esses aspectos observados referem-se a oportunidade de carreira no emprego, como: desenvolvimento (intensidade com que as atividades atuais, atribuições de trabalho e atividades educacionais); aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); oportunidades de progresso (disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados); e, segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

Esses aspectos se mal avaliados no contexto de trabalho podem influenciar negativamente na QVT, até porque estão relacionados às necessidades básicas do ser humano (de segurança), quanto nos níveis mais elevados de estima e de auto-realização.

Para Maslow (1954) esses itens são importantes para satisfação do trabalhador.

Outro dado indicativo interessante é uma relação conflituosa que se estabelece com os colaboradores e instituição. Os servidores pesquisados estão entre concursados (passam por um certame estadual, regido pela CLT), e outros grupos de servidores são regidos pela CLT. No entanto, regido pela CLT, implica numa instabilidade para aqueles que têm contratos, de prestadores de serviços regidos pela CLT, ou mesmo o servidor efetivo que é regido pela CLT. O servidor efetivo que é regido pela CLT, até pode ser demitido, mas diferentemente do setor privado é dada ampla garantia de defesa até que se possa efetivar ou não a demissão.

O fato aqui abordado é que tanto o colaborador temporário CLT, quanto àquele servidor que passou por um concurso público regido pela CLT sentem-se tão inseguros quando o assunto é demissão, pois 39% sentem-se ameaçados e 30% inseguros quanto a sua situação na instituição. Ao somar os dois indicativos chega-se a 69% de funcionários indecisos quanto a sua real situação na instituição. Esta informação gera uma discussão do clima aparentemente beligerante, existente no ambiente corporativo. A explicação para este fato reside no paradoxo jurídico que a instituição viveu até pouco tempo atrás. Recentemente a instituição vivia a situação público-privado, um regime jurídico e administrativo misto, permitido pelas fundações. Atualmente diz ser totalmente pública, mas de fato o que se observa é um processo de transição lenta e gradual dos vínculos da administração privada para a pública.

Esta discussão contraditória que se apresenta no questionário aplicado a este grupo de colaboradores pode ser explicada pela Teoria das Necessidades Maslow (1973). Quando os funcionários apontam no Gráfico as Condições de Trabalho, 62% estabelecem um alto nível de satisfação, o que pode ser explicado no sentido de que a instituição consegue suprir minimamente as necessidades

primárias para estes servidores e parcialmente, pois nem a necessidade de segurança consegue oferecer, visto que 69% sentem-se indeciso quanto ao aspecto de segurança contra o risco de demissão.

Quando a pesquisa aborda os aspectos relativos à integração, a cidadania e a convivência, isto é, relações que se estabelecem entre a comunidade acadêmica os dados revelam uma satisfação dos servidores que podem ser constatadas pelos Gráficos de Integração Social na Universidade, Cidadania e Trabalho e Espaço Total de Vida, em que os dados revelam uma satisfação ou muita satisfação que supera os 50% e há casos que supera os 80%.

Ao confrontar os dados apresentados é interessante observar a dicotomia institucional, ou seja, se a análise recair sobre uma abordagem Clássica da Administração que privilegia os aspectos organizacionais formais a instituição não é bem avaliada pelo grupo de funcionários que participaram da pesquisa, pois a instituição não alcança a máxima em eficiência almejada.

Agora se a abordagem privilegiar a Teoria das Relações Humanas no qual o foco se estabelece numa organização com menor burocracia institucional, ou seja, a abordagem está na organização informal têm resultados satisfatórios, quando trabalhado os aspectos sociais da instituição, logo tem seus resultados alcançados.

No entanto, como tratar o desempenho global da instituição, visto que apresenta resultados tão diferentes dependendo da Escola da Administração que é realizada a abordagem? Contudo, o entendimento das Correntes Teóricas da Administração ajuda na análise da complexidade da situação.

Analisando sob a ótica da abordagem Clássica da Administração o problema, reside no fato da instituição negligenciar o comportamento organizacional do indivíduo, preferindo vê-lo como um ser isolado que reage de acordo com as contingências estruturais da organização.

Realizando uma abordagem sob a ótica da Teoria das Relações Humanas, o comportamento organizacional dos servidores são frutos de suas inquietações que reagem enquanto grupo social a procura de sua satisfação enquanto trabalhador diante da instituição que se apresenta de forma omissão na institucionalizar os seus direitos.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Ausência de preconceitos:	04	14	20	39	23
Relação com os colegas e superiores:	-	05	13	62	20
Senso de comunidade existente na Universidade:	01	20	28	46	05

Quadro 6: Aspectos relativos à integração social na Universidade.

Fonte: dados da pesquisa.

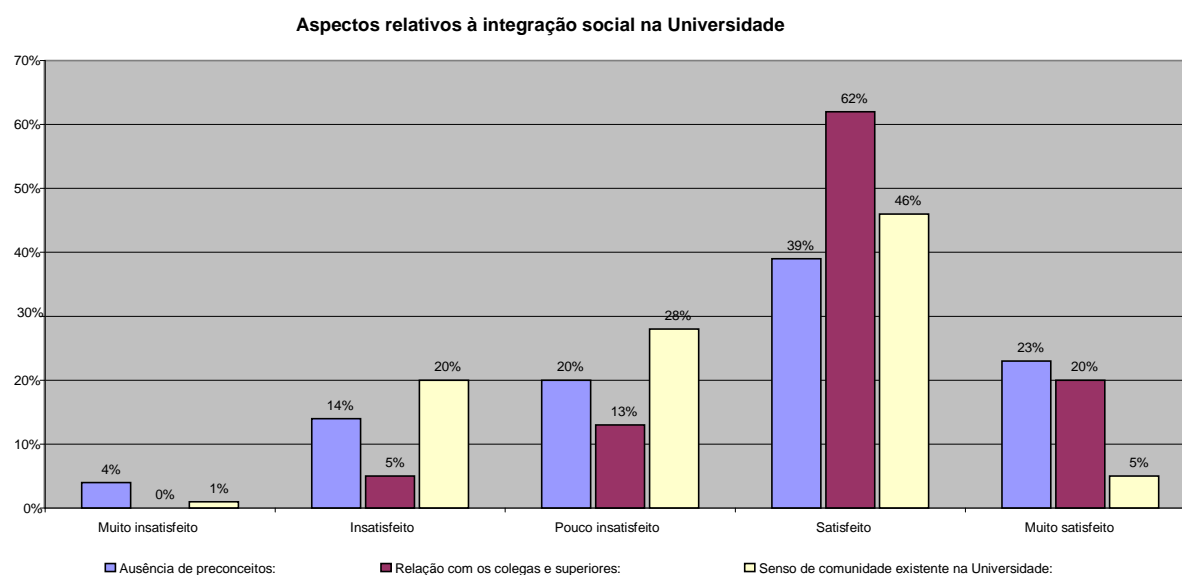


Gráfico 5.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para as questões relacionadas aos aspectos relativos à integração social na Universidade, pode-se observar pelo quadro 6 e o gráfico 5, que a maioria dos servidores estão satisfeitos. Apenas uma pessoa afirma estar muito insatisfeita com o senso de comunidade dentro da Instituição. E com relação a relacionamento com colegas e superiores, não houve nenhuma resposta que apresentasse um grau muito elevado de insatisfação.

Segundo Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”.

E por esses dados observados anteriormente pode evidenciar que há na Instituição um bom grau de satisfação quanto ao relacionamento entre colegas e gestores.

De acordo com Walton (1973) Os atributos: “ausência de preconceitos”, que se refere à aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física, foi avaliado de maneira positiva pelos colaboradores, (62%) demonstraram satisfação quanto a esse item. Isso pode refletir em um sentimento de igualitarismo, ou seja, ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de status traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme e presença de grupos preliminares de apoio, ou seja, existência de grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo; Já o atributo “senso comunitário”, que se refere à extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho, surgiu nas respostas dos sujeitos de pesquisa com um equilíbrio entre o nível de satisfação e insatisfação. No grupo há uma abertura interpessoal que pode estar relacionado com a forma com que os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos.

E para Maslow (1954) a integração grupal é uma das necessidades sociais dos indivíduos, fator esse fundamental para o desenvolvimento do ser humano bem como para sua Qualidade de Vida. A aceitação no grupo é um item importante para a satisfação do trabalhador. E as organizações que tem condições de proporcionar um ambiente de trabalho, em que há uma relação de proximidade entre seus colaboradores pode contribuir, aos seus membros no alcance de uma boa qualidade de vida, tornando-os mais comprometidos com a sua ocupação profissional.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Garantia de respeito aos seus direitos (pagamentos, férias, seguros, etc.):	06	04	18	54	18
Privacidade pessoal dentro da Universidade:	03	04	16	68	09
Tratamento justo.	03	08	24	50	15
Tratamento imparcial:	04	05	26	48	17

Quadro 7: Aspectos relativos à cidadania.

Fonte: Dados da pesquisa.

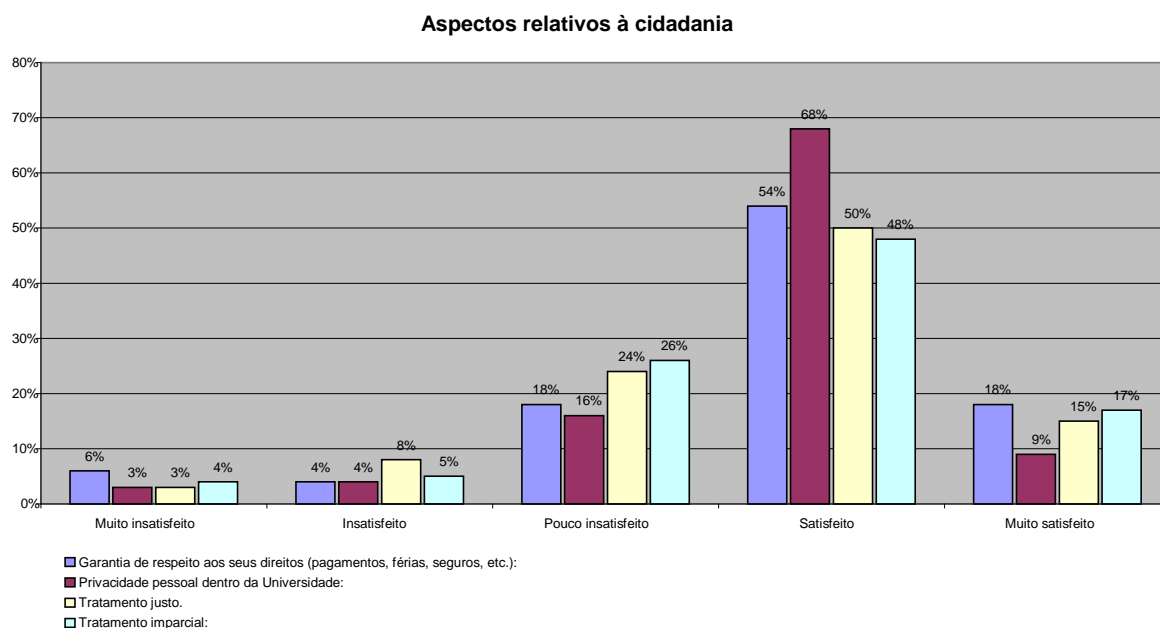


Gráfico 6.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos aspectos relacionados à cidadania, a avaliação também foi positiva. Observa-se a partir dos dados dispostos no quadro 7 e gráfico 6 apresentados acima, que à maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a garantia de respeito aos seus direitos, privacidade pessoal dentro da organização e com o tratamento justo e imparcial.

Como apresenta Walton (1973) este atributo está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família); liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); equidade (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, processo justo (uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações).

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Liberdade de expressar opiniões:	02	08	24	62	04
Ausência de interferência do trabalho na vida pessoal:	02	02	16	68	12
Horários previsíveis para o trabalho:	01	01	21	61	16
Horários previsíveis para a família:	01	03	19	56	21
Horários previsíveis para atividades sociais:	02	05	12	65	16

Quadro 8: Aspectos relativos ao trabalho e espaço total de vida.

Fonte: Dados da pesquisa.

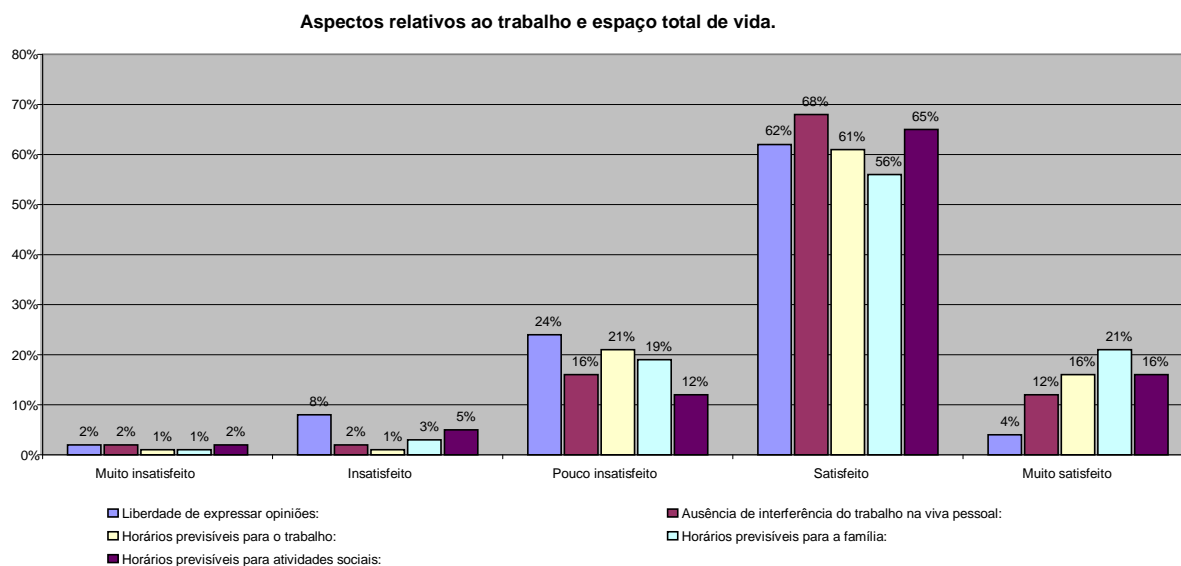


Gráfico 7.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para os aspectos relativos ao trabalho e espaço total da vida, verifica-se que à maioria dos colaboradores encontram-se satisfeitos nos cinco quesitos propostos, sendo que os critérios “ausência de interferência do trabalho na vida pessoal” e “horários previsíveis para atividades sociais” apresentaram os resultados mais positivos, entre os critérios abordados, como pode ser verificado no quadro 8 e gráfico 7.

E sobre isso, é importante destacar que, a experiência individual no trabalho pode, de acordo com modelo de Walton (1973) trazer efeitos positivos ou negativos

na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família. E isso ficou evidente nos dados aqui apresentados. A instituição parece vir contribuindo com a vida pessoal dos colaboradores de forma positiva. Consequentemente o servidor produz mais e melhor, uma vez que esses fatores influenciam na Qualidade de Vida das pessoas em situação de trabalho.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Credibilidade da Universidade:	06	10	19	65	-
Responsabilidade social da empresa (preservação ambiental, geração de empregos):	02	12	60	25	01
Tratamento justo e imparcial:	06	09	30	54	01

Quadro 9: Aspectos relativos à relevância social do trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

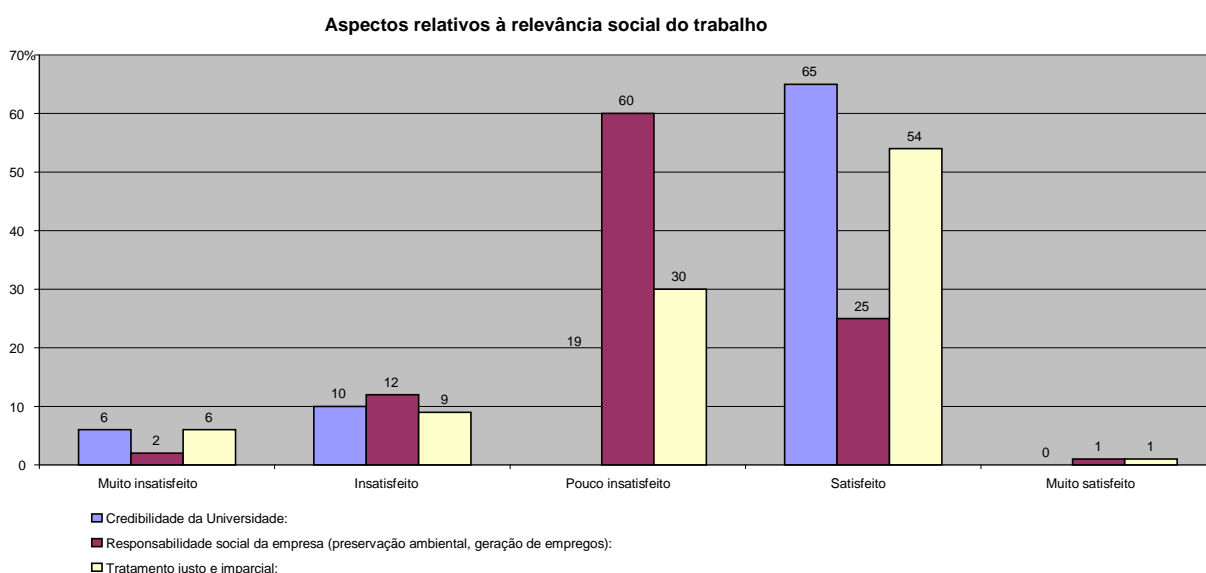


Gráfico 8.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao critério relevância social do trabalho, pode-se observar pelo quadro 9 e gráfico 8 que a maioria dos colaboradores está pouco satisfeitos com o item, credibilidade da Universidade e nenhum servidor está muito satisfeito quanto ao mesmo. Em relação à responsabilidade social da empresa (preservação ambiental, geração de emprego) Houve um percentual maior de insatisfação (74%), prevalecendo nesse caso o item pouco insatisfeito com 60% das respostas. Em relação ao tratamento justo e imparcial, penas uma pessoa afirmou estar muito satisfeito. As demais respostas prevaleceram na opção satisfeito, com 54%.

Para Chiavinato (1998, p. 586) “responsabilidade social significa a atuação responsável socialmente dos seus membros, as atividades de beneficência e os compromissos da organização com a sociedade em geral”.

A auto-estima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.

(32) Masculino

(68) Feminino

Sexo:

Sexo

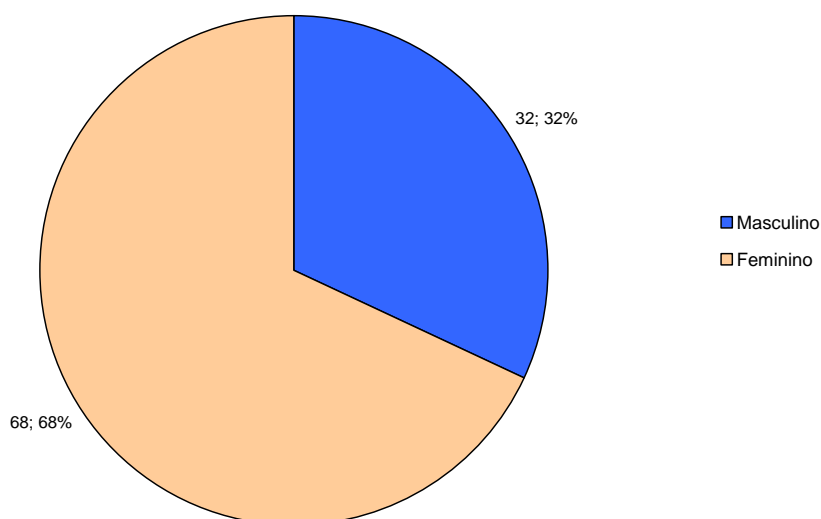


Gráfico 9.

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 100 colaboradores que responderam o questionário, como está representado no gráfico 9, 68% foram do sexo feminino e 32% do sexo masculino.

Esses dados apresentam as características que compõem o perfil dos colaboradores da Unitins e revelam que há uma predominância do sexo feminino na Instituição pesquisada.

(06) de 18 a 24

(23) de 25 a 30

(29) de 31 a 35

(25) de 36 a 40

(15) de 41 à 50

(02) acima de 50

Idade (em anos):

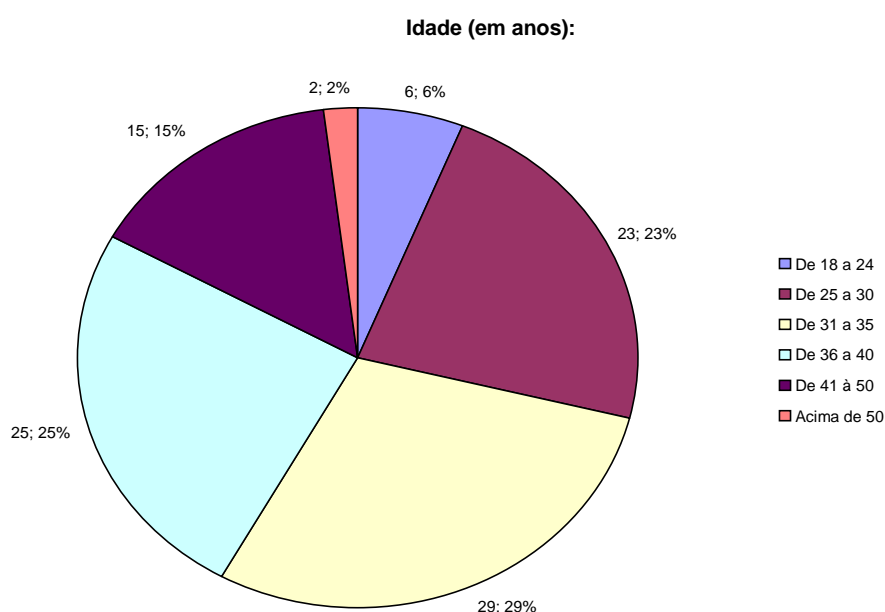


Gráfico 10.

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos colaboradores pesquisados estão na faixa-etária de 25 a 40 anos, conforme gráfico 10.

(-) Fundamental

(-) Ensino médio incompleto

(25) Ens. médio completo

(28) Superior incompleto

(24) Superior completo

(23) Pós-graduação

Escolaridade:

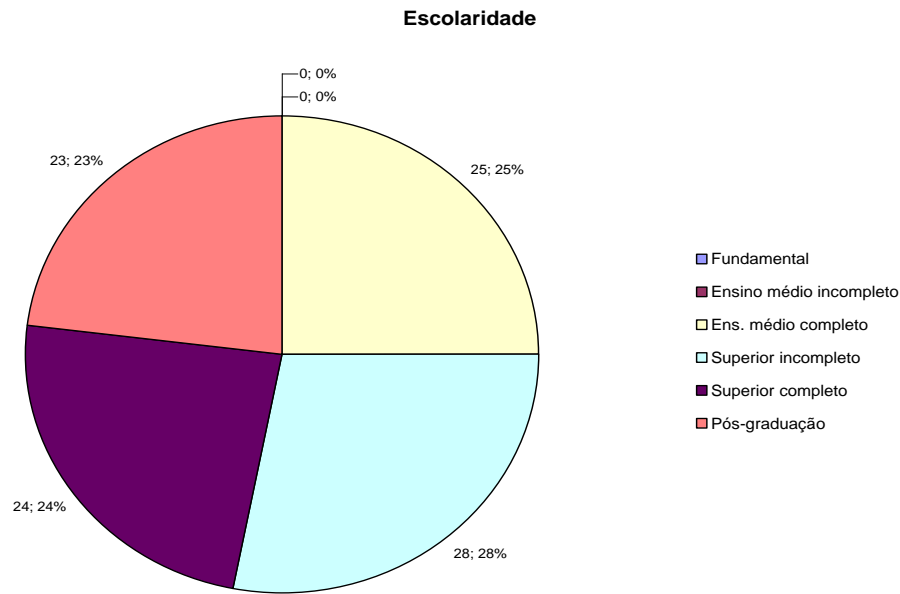


Gráfico 11.
Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação a escolaridade (gráfico 11), 25% dos colaboradores possuem ensino médio completo, 28% superior incompleto, 24% com curso de nível superior completo e 23% em nível de pós-graduação.

(42) Solteiro (48) Casado (09) União estável
(-) Separado Jud. (01) Divorciado (-) Outros

Estado Civil:

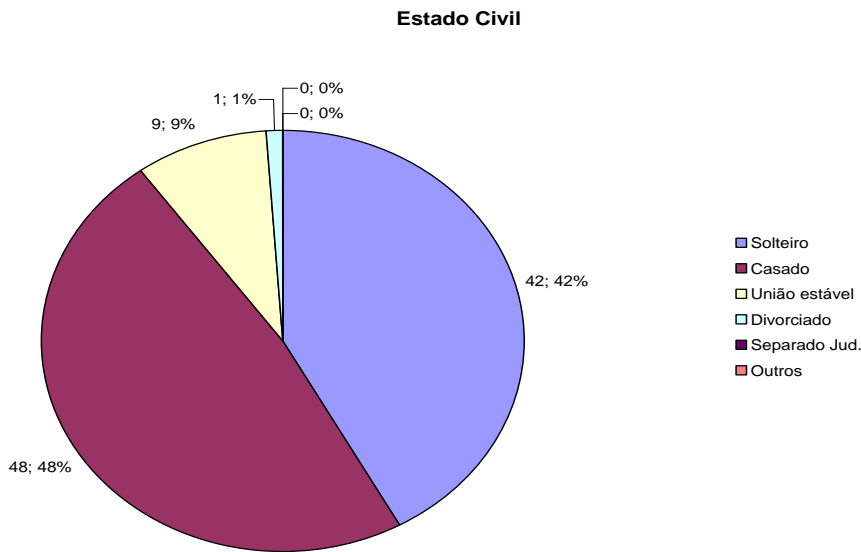


Gráfico 12.
Fonte: Dados da pesquisa.

Os colaboradores estão em sua maioria entre solteiros e casados (gráfico 12), cuja renda familiar, como mostra o gráfico 13, configura-se em 59% da amostra recebe entre 1 e 3 salários mínimos; 35% ganham entre 3 e 6 salários mínimos; 6% afirmaram ter um rendimento acima de 10 salários mínimos, e não há colaboradores com remuneração até 1 salario mínimo.

(-) até 1 (59) entre 1 e 3 (35) entre 3 e 6 (06) acima de 10

Renda mensal (em salário mínimo):

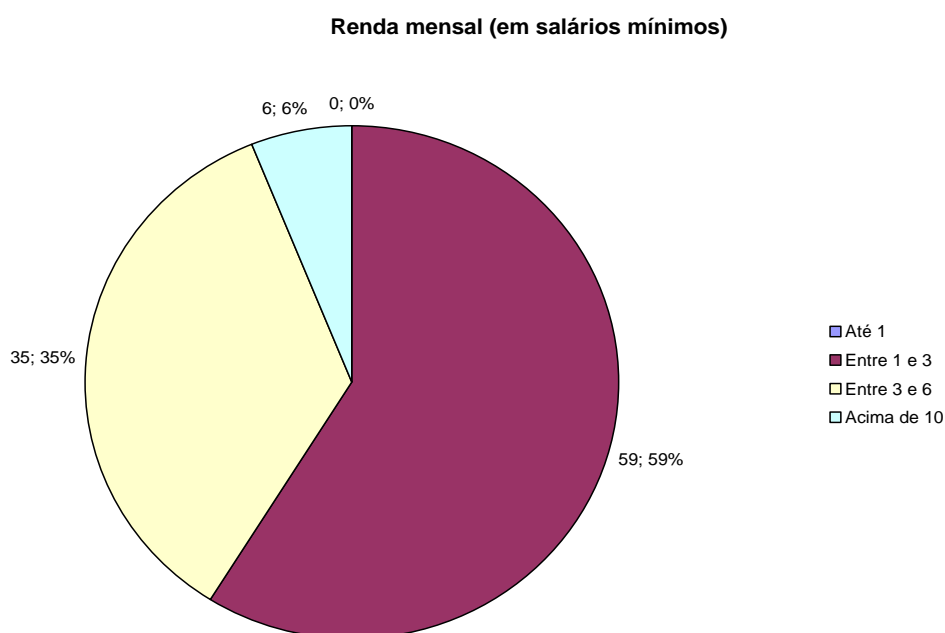


Gráfico 13.

Fonte: Dados da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se com o presente estudo investigar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de um mapeamento junto aos funcionários da sede da Universidade do Estado de Tocantins, na cidade de Palmas, procurando considerar a satisfação dos colaboradores quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais, pois estes, se tratados adequadamente pela instituição, são os responsáveis por promover o avanço na qualidade de vida dos trabalhadores e, logo, maior desempenho no desenvolvimento das atividades laborais e melhores resultados para a organização.

Assim, a partir dos dados coletados foram delineados os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais de maior relevância na qualidade de vida dos trabalhadores, através de uma estimativa do estado de satisfação dos servidores da IES. Com isso, foi possível trazer a lume o diagnóstico das relações entre os fatores intervenientes na qualidade de vida dos colaboradores e as variáveis de segmentação da pesquisa.

Nesse processo, o desenvolvimento da pesquisa quantitativa - o estudo de caso - teve como base um questionário com 23 indicadores, decompostos em 8 critérios, determinados a partir do modelo teórico proposto por WALTON (1973).

O estudo de caso então levou à análise, leitura e interpretação dos dados quantitativos, a partir dos quais podemos elencar os seguintes sobre a relação funcionários e instituição.

Primeiro, com relação aos aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho/salário, na totalidade das respostas prevaleceu um elevado nível de insatisfação à maioria de seus colaboradores, o mesmo é válido pelo fato de a Instituição não proporciona benefícios - plano de saúde e auxílio alimentação, por exemplo. Isso demonstra a necessidade da gestão da IES rever a questão salarial uma vez que o rendimento financeiro do colaborador está vinculado a necessidades de segurança, influenciando na qualidade de vida do colaborador.

Segundo, em relação à responsabilidade social da empresa (preservação ambiental, geração de emprego), a partir dos dados obtidos na pesquisa, ficou

novamente evidente o nível de insatisfação dos colaboradores em relação à Instituição.

E em terceiro, para os aspectos relacionados ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, vale ressaltar uma realidade reveladora e contraditória inerente à instituição e ao servidor, pois esse dado da pesquisa revela que existe uma parcela significativa de funcionários que estão no limiar, na linha tênue, que separa os satisfeitos dos insatisfeitos, afinal há os que aprovam a forma como a instituição se comunica e estabelece suas condutas diretivas e há àqueles que a desaprovam.

Todos esses aspectos se mal avaliados no contexto de trabalho podem influenciar negativamente na QVT, pois estão relacionados às necessidades básicas do ser humano trabalhador, profissional, quanto à segurança, níveis de estima e de auto realização.

Estes dados, quando transformados em informação, elucidam ainda que a instituição não tem uma política consistente para estes grupos de funcionários, o que reflete a dificuldade que a instituição tem em inseri-los de forma plena no seu quadro-geral de colaboradores, bem como reconhecer tais falhas na sua gestão de pessoas, na medida em que esse segmento de funcionários insatisfeitos são, muitas vezes, “invisíveis” dentro da instituição.

Foi possível verificar também que a Instituição não consegue oferecer em sua plenitude as condições primárias básicas, assim tampouco oferece as condições secundárias ligadas à autorrealização, perspectivas de ascensão na carreira ou progressão, como demonstram os Gráficos do Uso e Desenvolvimento das Capacidades e Oportunidade de Crescimento e Segurança (Quadro 4 e Gráfico 3, p.28).

Outrossim, , com os dados coletados e com estudos teóricos aqui tratados sobre o tema, podemos elencar especificamente sobre a Instituição que as concepções dos programas de QVT são muito mais legalistas e paternalistas do que inerentes às estratégias organizacionais da Universidade estudada. Essa questão pode ser corroborada pelos seguintes fatores constatados na pesquisa de campo: a IES não possui nenhum setor responsável por análise e gestão de QVT, sendo que

as decisões tomadas no âmbito dos servidores obedecem mais uma decisão tática que estratégica.

Sobre as ações voltadas para os aspectos psicossociais podemos afirmar que ainda são fragmentadas e desconexas. Por conseguinte, a pesquisa não procurou ser exaustiva no sentido de compreender a complexidade dos programas de QVT dentro da Universidade. Contudo propiciou os rumos que devem ser assumidos por tais programas na concepção gerencial e organizacional em que são desenvolvidos. Sugerindo-se, para tanto, a realização de novos estudos que busquem captar as concepções dos funcionários sobre os programas de QVT que podem ser desenvolvidos no ambiente de trabalho – um trabalho mais atuante e pró-ativo da instituição pode dirimir as dúvidas e resgatar esses grupos que se sentem indiferentes frente às ações desenvolvidas pela instituição.

Como sugestão a Universidade, a mesma deve procurar meios de investir na área social, capacitando seus colaboradores como meio de credibilizar a organização tanto externamente quanto internamente. Percebe-se também que os critérios aqui destacados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral, sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho.

De acordo com essas observações conclui-se que a qualidade de vida é a soma das necessidades físicas, sociais e psicológicas de cada indivíduo. Analisando todo o exposto, um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano. A necessidade de tornar as empresas competitivas colocou-as de frente com a busca pela qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo para se tornar condição de sobrevivência. Para tanto, é necessário canalizar esforços para alcançar qualidade, sem esquecer o comprometimento humano, uma vez que funcionários satisfeitos utilizam sua máxima capacidade produtiva.

6 REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G., FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total**. V. 33, n. 2, pág. 40-51. Abril / junho. São Paulo: Revista de Administração USP, 1998

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 2ª ed. Florianópolis: Editoria da UFSC, 1998.

BERGAMINI, Cecília W. **Desenvolvimento de Recursos Humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1987.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BÚRIGO, Cláudia Cristina Dutra. **Qualidade de Vida no Trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti. **Teoria Geral da Administração: pensando e fazendo**. 2ª ed. Porto Alegre: AGE, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. rev. e atual.. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem Trabalho**. 4. ed. Traduzido por Eugência Deheinzelin. São Paulo: Esfera, 1999. Tradução de Sviluppo senza Lavoro.

_____. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 5. ed. Traduzido por Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Ed. da UnB, 2000. Tradução de Il Futuro del Lavoro.

DETONI, D. J. **Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Tese de Mestrado em Engenharia de Produção**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2001.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GEOCITIES. **As melhores empresas para se trabalhar**. Disponível em: <<http://www.vocesa.abril.uol.com.br>>. Acesso em: 08 de setembro de 2011.

GEOCITIES. Professor Cezar A. de Oliveira. Disponível em: <<http://www.professorcezar.adm.br>>. Acesso em: 08 de setembro de 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GOMES, Franceline de Araújo. **Pesquisa e Análise de Conteúdo**. Rio de Janeiro: Âmbito Cultural Edições, 1979.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x realização humana**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 10 de setembro de 2011.

ROCHA, Simone Karla. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso no setor têxtil. **Tese de Mestrado em Engenharia de Produção**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1998.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 3. ed. Traduzido por Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999. Tradução de The corrosion of character.

SIMON, Herbert A. **O Comportamento Administrativo**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1965.

STEVENSON, William J. **Estatística Aplicada à Administração**. Traduzido por Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Harper e Row do Brasil, 1981. Tradução de Business Statistics: concepts and applications.

TANNHAUSER, Cláudia Lehnemann. Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições ao papel do psicólogo organizacional. Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 1994. **Tese de Mestrado em Administração**. Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1994.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. 8. ed. Traduzido por Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1990. Tradução de The Principle of Scientific Management.

VIEIRA, Adriane. A Qualidade de Vida no Trabalho na Gestão da Qualidade Total: um estudo de caso na empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC. Florianópolis, UFSC, 1995. **Tese de Mestrado em Administração**. Centro Socioeconômico, Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.

WALTON, Richard E. "Quality of Working Life: what is this?" Sloan Management Review, Cambridge, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WERTHER JR, William B. e DAVIS, Keith. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. Traduzido por Auripebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983. Tradução de Personnel management and human resources.

WESTLEY, William A. **Qualidade de Vida no Trabalho: problemas e soluções**. Rio de Janeiro: Incisa, 1979.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Esta é uma pesquisa para fins acadêmicos do curso de Graduação em Administração, pela Universidade de Brasília / ADM EaD Norte.
Não é necessário identificar-se.

1. Aspectos relativos à compensação e jornada de trabalho.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Salário					
Benefícios: Plano de saúde.					
Benefícios: Auxílio Alimentação					
Carga de trabalho:					

2. Aspectos relativos às condições de trabalho

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Conforto ergonômico do ambiente físico de trabalho:					
Riscos ocupacionais e ambientais do trabalho:					

3. Aspectos relativos ao uso e desenvolvimento das capacidades pessoais

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Autonomia para tomar decisões relativas ao seu trabalho:					
Importância da tarefa desempenhada para outras pessoas dentro e fora da Universidade:					
Oportunidade de exercitar diversas habilidades e capacidades no desempenho da função:					
Forma das informações que recebe sobre o trabalho:					
Profundidade das informações que recebe sobre o trabalho:					

4. Aspectos relativos às oportunidades de crescimento e segurança

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Oportunidade de ascensão na carreira profissional:					
Oportunidades de adquirir novas informações:					
Segurança contra o risco de demissão:					

5. Aspectos relativos à integração social na Universidade

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Ausência de preconceitos:					
Relação com os colegas e superiores:					
Senso de comunidade existente na Universidade:					

6. Aspectos relativos à cidadania

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Garantia de respeito aos seus direitos (pagamentos, férias, seguros, etc.):					
Privacidade pessoal dentro da Universidade:					
Tratamento justo.					
Tratamento imparcial:					

7. Aspectos relativos ao trabalho e espaço total de vida.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Liberdade de expressar opiniões:					
Ausência de interferência do trabalho na vida pessoal:					
Horários previsíveis para o trabalho:					
Horários previsíveis para a família:					
Horários previsíveis para atividades sociais:					

8. Aspectos relativos à relevância social do trabalho.

Item	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Pouco insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Credibilidade da Universidade:					
Responsabilidade social da empresa (preservação ambiental, geração de empregos):					
Tratamento justo e imparcial:					

Sexo:

(....) Masculino

(....) Feminino

Idade (em anos):

(....) de 18 a 24

(....) de 25 a 30

(....) de 31 a 35

(....) de 36 a 40

(....) de 41 à 50

(....) acima de 50

Escolaridade:

(....) Fundamental

(....) Ensino médio incompleto

(....) Ens. médio completo

(....) Superior incompleto

(....) Superior completo

(....) Pós-graduação

Estado Civil:

(....) Solteiro

(....) Casado

(....) União estável

(....) Separado Jud.

(....) Divorciado

(....) Outros

Renda mensal (em salario mínimos):

(....) até 1

(....) entre 1 e 3

(....) entre 3 e 6

(....) acima de 10

APÊNDICE B – ORIENTAÇÃO GERAL PARA O QUESTIONÁRIO

ORIENTAÇÃO GERAL

Prezado funcionário/servidor,

Esta é uma pesquisa da Universidade de Brasília sobre **Qualidade de Vida no Trabalho junto a uma Universidade de Tocantins: Um Estudo de Caso**. Para viabilizá-la procuramos a sua organização para realizar esse levantamento. Os servidores participantes foram escolhidos aleatoriamente dentre os funcionários da Universidade. Responda ao questionário em anexo, pois. Sua colaboração é fundamental para o sucesso deste estudo.

O objetivo deste trabalho é analisar a satisfação dos colaboradores da Universidade quanto aos principais fatores intervenientes em sua Qualidade de Vida no Trabalho, identificando aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais que poderiam, se gerenciados de forma mais adequada, propiciar melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores. Importante mencionar que sou servidora desta Universidade e desejo, de alguma forma, contribuir com esta pesquisa na melhoria da Instituição.

A sua participação é voluntária. Se você aceitar participar, pedimos que responda um questionário que terá duração de aproximadamente 5min. Os participantes não serão identificados e os dados fornecidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. **Não escreva seu nome em qualquer lugar** do questionário.

Para que não haja influência nas respostas de outros funcionários que talvez estejam respondendo ao mesmo questionário, solicitamos também que você não comente suas respostas com colegas de trabalho.

Por favor, responda conforme as instruções e **não deixe nenhuma questão em branco**. Qualquer dúvida entre em contato com **Alessandra Batista Rosa** via e-mail sandrabr10@yahoo.com.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Atenciosamente,

Alessandra Batista Rosa

APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO PARA REALIZAR PESQUISA JUNTO A UNIVERSIDADE

Palmas-TO, 26 de setembro de 2011.

Exmo. Sr.

Joaber Divino Macedo

Magnífico Reitor da UNITINS

Magnífico Reitor,

Eu, **Alessandra Batista Rosa**, sou aluna da Graduação em Administração à Distância da Universidade de Brasília e estou desenvolvendo um projeto de pesquisa sobre **Qualidade de Vida no Trabalho junto a uma Universidade de Tocantins: Um Estudo de Caso**.

Importante mencionar que sou servidora desta Universidade, lotada junto à Coordenadoria de Transporte, Manutenção e Suporte, Mat. 001492, e desejo, de alguma forma, contribuir com esta pesquisa na melhoria da Instituição.

Para a realização deste trabalho, necessito da colaboração desta Reitoria para autorizar a coleta de dados junto a seus servidores. Deste modo, preciso desta autorização para que possa aplicar o questionário anexo aos funcionários da IES, que tem duração média de aplicação de 5 minutos. O horário, data e forma de aplicação poderão ser combinados conforme Vossa orientação.

Agradeço desde já a atenção e aguardo retorno quanto à viabilidade deste trabalho. Meus contatos são: e-mail sandrabr10@yahoo.com.

Atenciosamente,

Alessandra Batista Rosa